



Rapport 2018 sur la situation en matière
d'égalité femmes-hommes
au sein du C.I.A.S
de l'Intercom Bernay Terres de Normandie

VOLET INTERNE

Partie 1 :

Inscrire l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines

Le rapport de situation est un outil essentiel qui permet chaque année de faire le diagnostic en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans chaque administration. Il est réalisé à partir d'indicateurs du bilan social.

C'est un inventaire des données chiffrées et sexuées permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de conditions générales d'emploi et de formation, de rémunération effective, de promotion, de qualification et d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Ce rapport sert de base à la négociation annuelle obligatoire en faveur de l'égalité professionnelle et salariale (loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et article 1 du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales).

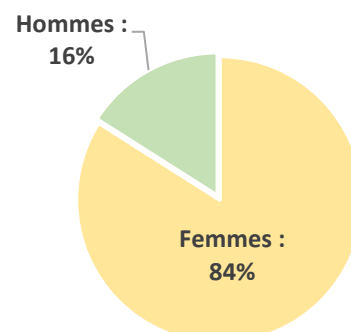
PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIERES

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	12	0	12
Filière technique	6	2	8
Filière animation	10	5	15
Filière médico-sociale	21	1	22
Filière sportive	0	1	1
Autre filière*	0	0	0
TOTAL	49	9	58

* Agents en services civiques, régisseurs...

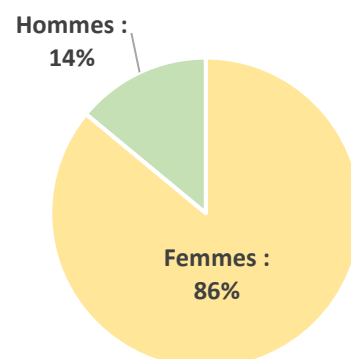
Répartition femmes - hommes des effectifs (titulaires)



Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	2	1	3
Filière technique	6	7	13
Filière animation	27	6	33
Filière médico-sociale	69	1	70
Filière sportive	0	0	0
Autre filière	3	2	5
TOTAL	107	17	124

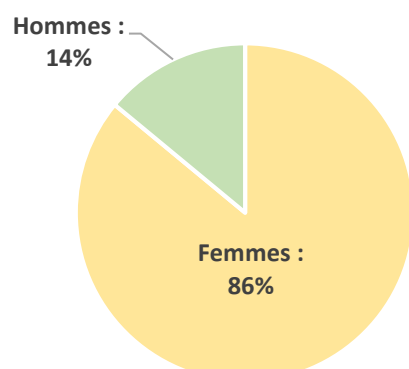
Répartition femmes - hommes des effectifs (non titulaires)



Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Administrative	14	1	15	93%	7%
Technique	12	9	21	57%	43%
Animation	37	11	48	77%	23%
Médico-sociale	90	2	92	98%	2%
Sportive	0	1	1	0%	100%
Autre filière	3	2	5	60%	40%
TOTAL	156	26	182	86%	14%

Répartition femmes - hommes des effectifs (titulaires et non titulaires)



Au niveau national, dans la FPT :

Taux de féminisation : 61 %
Communes : 60 %
EPCI : 51 %

Entre 5 et 49 agents : 66 %

Entre 50 et 499 agents : 61 %

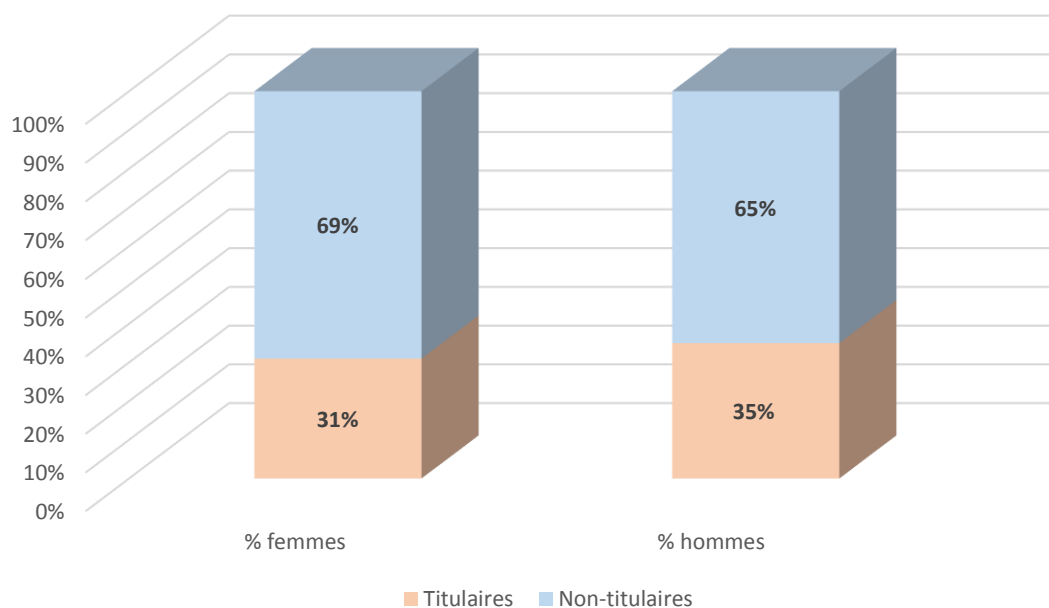
Entre 500 et 4 999 agents : 67 %

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

PART DES TITULAIRES ET NON TITULAIRES

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	49	9	31%	35%
Non-titulaires	107	17	69%	65%
Total	156	26	100%	100%

Répartition femmes-hommes au sein des effectifs titulaires et non titulaires



Au niveau national, dans la FPT :

Titulaires

58 % de femmes
42 % d'hommes

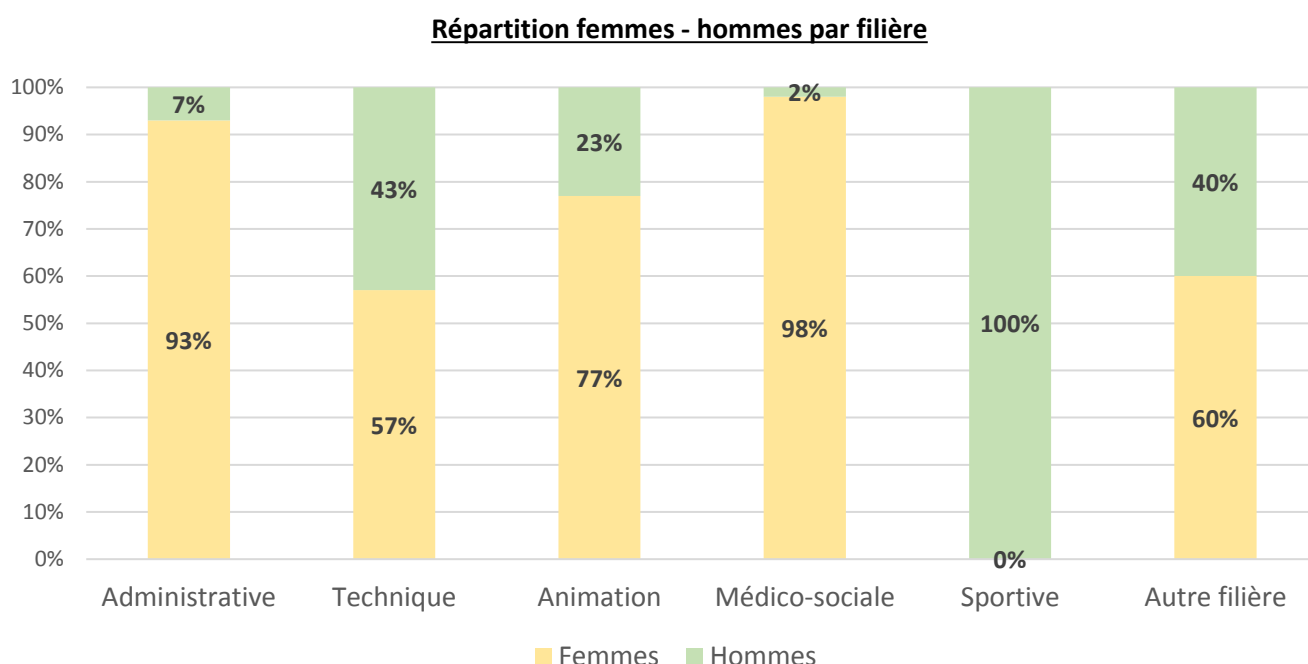
Non-titulaires

67 % de femmes
33 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés
de l'égalité pro 2014

A l'occasion des "petites" vacances scolaires en moyenne **24 animateurs saisonniers, soit 19 femmes et 5 hommes**, sont recrutés. Concernant les vacances estivales **69 agents ont été recrutés dont 48 femmes et 21 hommes**.

REPARTITION PAR FILIERES



La répartition hommes-femmes par filière au sein du C.I.A.S. suit la tendance nationale dans la fonction publique sauf pour la filière technique qui enregistre davantage de personnel féminin au sein du C.I.A.S. alors que les chiffres nationaux révèlent une tendance à employer plus d'hommes que de femmes dans cette filière.

Le constat général rejoint également l'étude faite par la Direction de

l'Animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) qui stipule que près de la moitié des femmes (47%) se concentre toujours dans une dizaine de métiers comme infirmière (87,7% de femmes), aide à domicile ou assistantes maternelles (97,7%), agents d'entretien, secrétaire ou enseignantes.

Or, le Centre Intercommunal d'Action Sociale compte nombre de ces métiers au sein de ses différents pôles. Ainsi, les pôles Enfance Jeunesse et Autonomie concentrent nombre de métiers dits « à dominante féminine » : assistantes maternelles, auxiliaires de puériculture, assistantes petite enfance, aides à domicile...

Par ailleurs, au sein des 4 pôles du C.I.A.S., les métiers administratifs sont également occupés par des femmes suivant la tendance nationale qui fait état d'une écrasante majorité dans cette catégorie professionnelle (82% de femmes contre 18% d'hommes).

Au niveau national, dans la FPT :

Filière administrative : **82 % de femmes** / 18 % d'hommes

Filière animation : **71% de femmes** / 29 % d'hommes

Filière technique : 41% de femmes / **59 % d'hommes**

Filières sociale

et médico sociale : **95% de femmes** / 5 % d'hommes

Filière sportive : 28% de femmes / **72 % d'hommes**

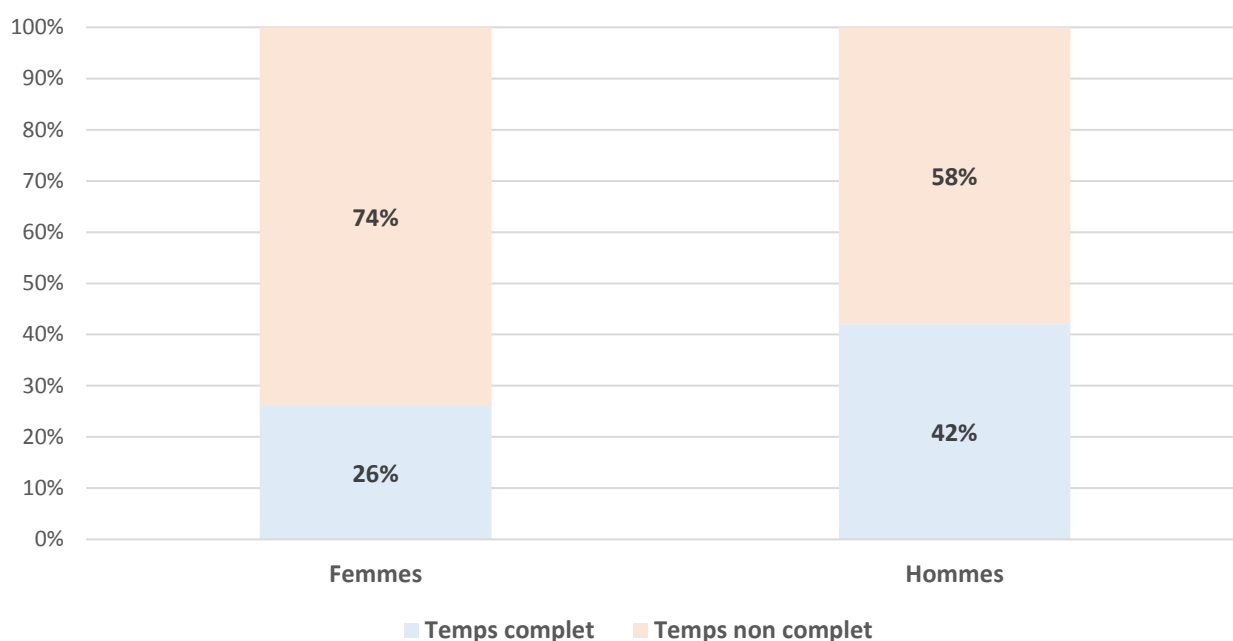
Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

TEMPS COMPLET / NON COMPLET

Répartition femmes-hommes au regard de l'effectif total

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Temps complets	41	11	52	26%	42%
Temps non complets	115	15	130	74%	58%
Total	156	26	182	100%	100%

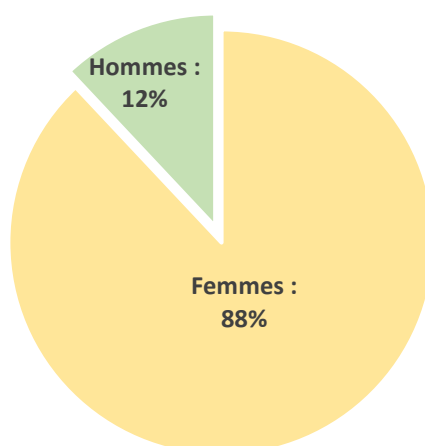
Répartition femmes - hommes en fonction des temps de travail



Répartition femmes-hommes au regard de l'effectif des agents à temps non complet

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Temps non complets	115	15	130	88%	12%

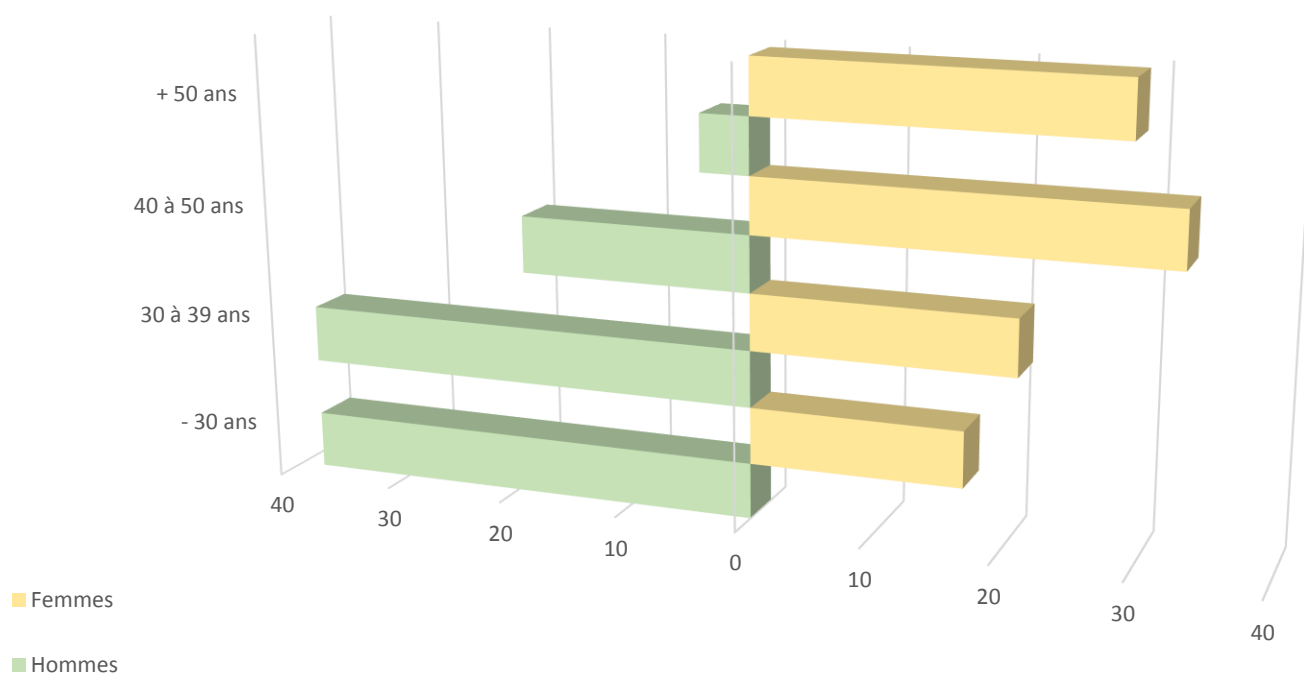
Répartition femmes-hommes au sein de l'effectif à temps non complet



Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	46	29%	1	4%
40 à 50 ans	52	33%	5	19%
30 à 39 ans	32	21%	10	38%
- 30 ans	26	17%	10	38%
Total	156	100%	26	100%

Pyramide des âges des agents au sein du C.I.A.S



Au sein du C.I.A.S., la population masculine est jeune puisque 76 % des hommes ont moins de 39 ans, avec un effectif également réparti (38%) entre les 30-39 ans et les moins de 30 ans. A contrario, la population féminine est plus importante au sein des catégories de plus de 40 ans qui représentent 62% des effectifs contre 38% pour les moins de 40 ans.

Au niveau national, dans la FPT :

Age moyen : femmes : 45,1 ans
hommes : 44,8 ans

Part des moins de 30 ans : femmes : 10,3 %
hommes : 10,2 %

Part des plus de 50 ans : femmes : 39,3 %
hommes : 38,3 %

Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2017

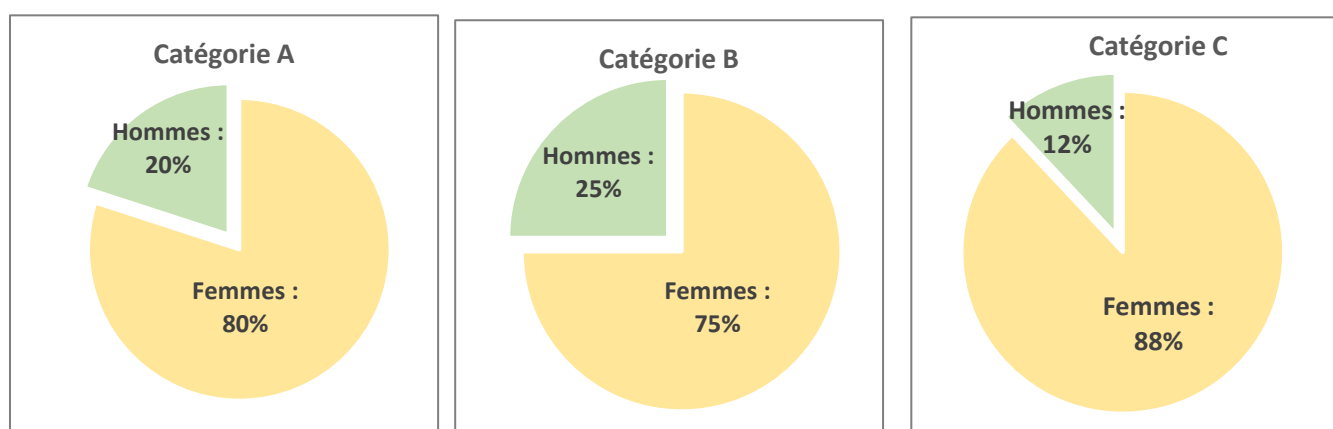
Au 31 décembre 2018, le C.I.A.S de l'Intercom Bernay Terres de Normandie comptait également dans ses effectifs 18 agents de droit privé en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (C.D.D.I.) : 16 hommes et 2 femmes, au sein du chantier d'insertion

Départ en retraite

4 départs en retraite en 2018 au sein du CIAS de l'Intercom Bernay Terres de Normandie.

Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Cat A	4	1	5	80%	20%
Cat B	9	3	12	75%	25%
Cat C	140	20	160	88%	12%
Total	153	24	177	87%	13%



Au niveau national, dans la FPT :

Catégorie A : 61,8 % de femmes / 38,2 % d'hommes

Dont A+ : 52,1 % de femmes / 47,9 % d'hommes

Catégorie B : 63,2 % de femmes / 36,8 % d'hommes

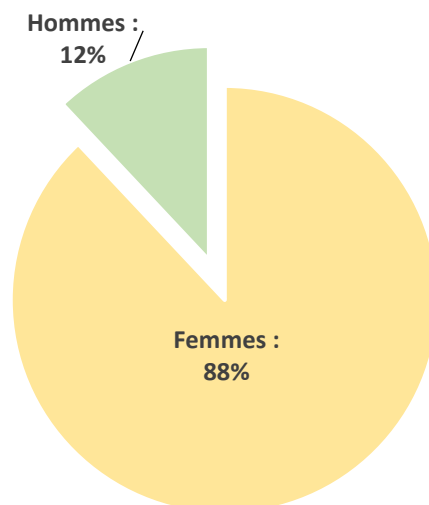
Catégorie C : 60,8 % de femmes / 39,2 % d'hommes

Source :

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2017

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Répartition femmes-hommes au sein des effectifs à temps partiel



Au niveau national, dans la FPT, au 31 décembre 2015 :

29,1 % des femmes sont à temps partiel / 6,6 % des hommes

en cat A : 22 % des femmes / 5,3 % des hommes

en cat B : 27,8 % des femmes / 9 % des hommes

en cat C : 30,4 % des femmes / 6,4 % des hommes

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2017

Congé parental

Hommes	0
Femmes	1

Au niveau national, dans la FPT :

97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

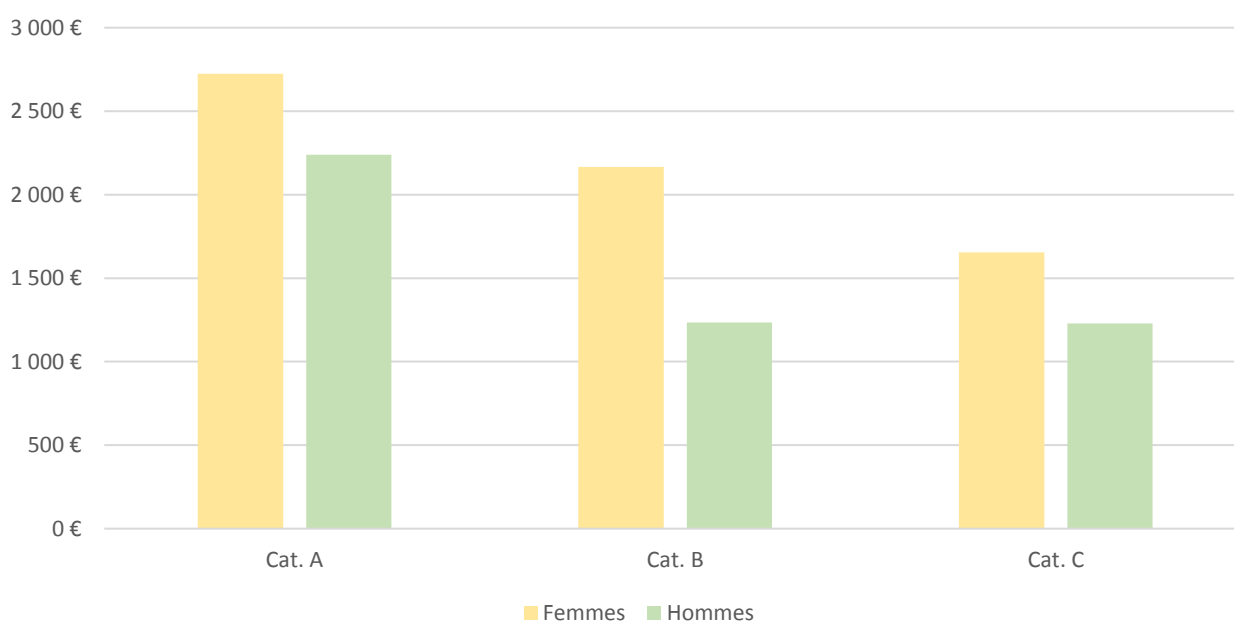
Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Pour ce qui est du congé parental, comme au niveau national, les congés parentaux sont très majoritairement pris par les femmes.

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Ensemble
Femmes	Moyenne	2 724 €	2 167 €	1 654 €	1 740 €
Hommes	Moyenne	2 240 €	1 235 €	1 229 €	1 291 €

Salaires nets mensuels moyens (en ETP)



Au niveau national, dans la FPT :

Femmes : 1 813 € / Hommes : 1 998 €

soit une différence de 185 € (les hommes gagnent 10 % de plus que les femmes)

Chez les cadres :

Femmes : 2 949 € / Hommes : 3 499 €

soit une différence de 550 € (les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014/2015

VOLET INSTITUTIONNEL

Partie 2 : Démocratie et vie citoyenne

Alors que l'égalité hommes-femmes a déjà fait son chemin dans la sphère privée (père au foyer, garde alternée des enfants...) elle semble encore aujourd'hui hésitante à s'imposer dans les sphères professionnelles et de la vie publique si bien que les années 2000 voient nombre de loi votées afin de réduire ces inégalités.

C'est dans ce contexte qu'est adoptée la loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

En 2001, c'est la loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise.

Le 23 mars 2006, la loi n° 2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est votée à son tour.

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations offre une nouvelle avancée de par son article 2 qui indique que « toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité ».

Toujours en 2008, est adoptée la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République : vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales. Par ailleurs, l'article 1^{er} de la Constitution est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Le 27 janvier 2011 est promulguée la loi n° 2011-103 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique s'inscrit également dans la démarche de réduction des inégalités hommes-femmes.

La loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral, réforme le scrutin pour l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifie le calendrier électoral. Désormais, les communes de 1 000 habitant-e-s et plus élisent leur conseil municipal au scrutin de liste sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femmes-hommes. Lors des élections municipales, les conseiller-ère-s communautaires sont également élu-e-s.

Les élections des conseiller-ère-s départementaux-ales (anciennement généraux) se font au scrutin binominal : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme. De fait, le nombre de cantons a été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire.

Le 4 août 2014, est promulguée une nouvelle loi visant à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelles et publiques.

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires rend notamment effective la mesure 10 de l'accord du 8 mars 2013 : elle inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique (art.6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Plus récemment, la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté : cette loi vise à favoriser l'engagement et l'émancipation des citoyens. Elle prévoit la possibilité de créer un conseil de jeunes dans les collectivités territoriales ou les établissements publics de coopération intercommunale. Au sein de ce conseil de jeunes l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes ne doit pas être supérieur à 1. Les commissions consultatives nationales et académiques exclusivement compétentes en matière de vie lycéenne sont composées de manière à ce qu'un nombre égal de représentant-e-s des lycéen-ne-s de chaque sexe soit élu.

Afin de renforcer la lutte contre les discriminations faites aux femmes, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi (article 181). Sa composition doit être paritaire et le HCE propose des réformes notamment en matière de parité.

Au sein des commissions ou instances des établissements publics placés sous la tutelle du/de la ministre chargé-e de la culture, une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe s'applique à la désignation des membres pour les nominations intervenant à compter du 1^{er} janvier 2018.

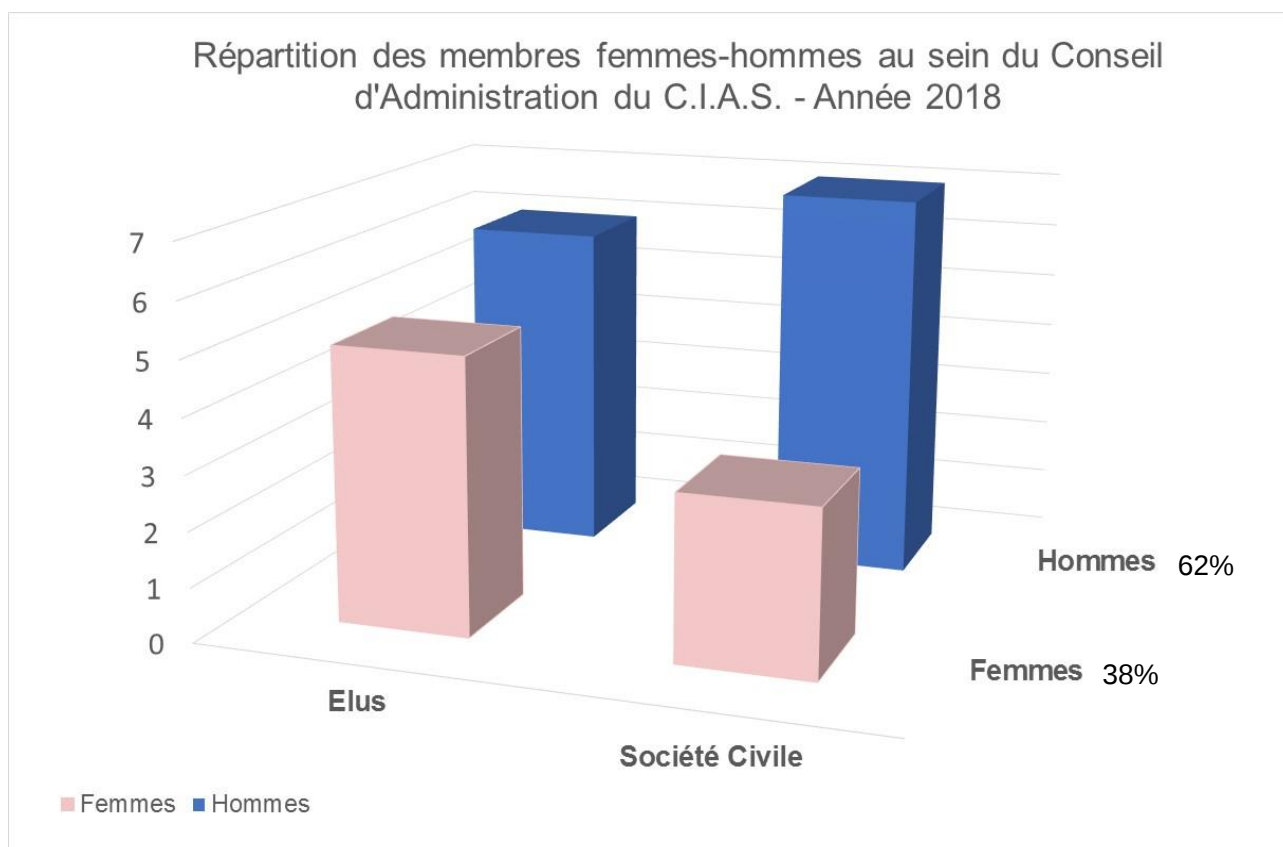
Dans le cadre de ces avancées législatives, le 25 novembre 2017, le Président de la République a consacré l'égalité entre les femmes et les hommes « Grande cause nationale du quinquennat ». Aussi, lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le Premier ministre a adopté un plan d'action interministériel comportant des mesures concrètes pour l'égalité professionnelle, notamment dans la fonction publique. En effet, composé à 62% de femmes et représentant 20% de l'emploi en France, la fonction publique peut jouer un rôle moteur.

Ainsi, la représentation des femmes et des hommes au sein du Conseil commun de la fonction publique a évolué, suite aux élections professionnelles de décembre 2018, en respect du décret n°2016-1320 du 5 octobre 2016 modifiant le décret n°2012-148 du 30 janvier 2012 qui prévoit que :

- La représentation équilibrée des organisations syndicales (40% minimale de chaque sexe) s'applique aux représentants titulaires et suppléants. Elle est appréciée pour la délégation appelée à siéger, d'une part en assemblée plénière et, d'autre part, dans chacune des formations spécialisées.*
- La parité du collège employeur : dans chaque catégorie d'employeurs publics, il est désigné un nombre égal d'hommes et de femmes. Cette proportion est appréciée en assemblée plénière, d'une part, et dans chacune des formations spécialisées, d'autre part, pour l'ensemble des membres, dans chacune des trois catégories d'employeurs.*

Répartition des membres femmes-hommes au sein du Conseil d'Administration du C.I.A.S.

	Conseil d'administration			
	Elus	Société Civile	Total membres	
			En Nb	En %
Hommes	6	7	13	62%
Femmes	5	3	8	38%
Total	11	10	21	100%



Le rapport du Contrôle Général économique et financier (CGefi) relatif à *La parité dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance des établissements publics et des entreprises de la sphère publique*, remis en juillet 2017, fait le constat que l'objectif de parité s'est amélioré dans son ensemble. Ainsi, de 18% constaté en 2010, le taux de féminisation globale de ces instances oscille entre 23% et 48% en 2016.

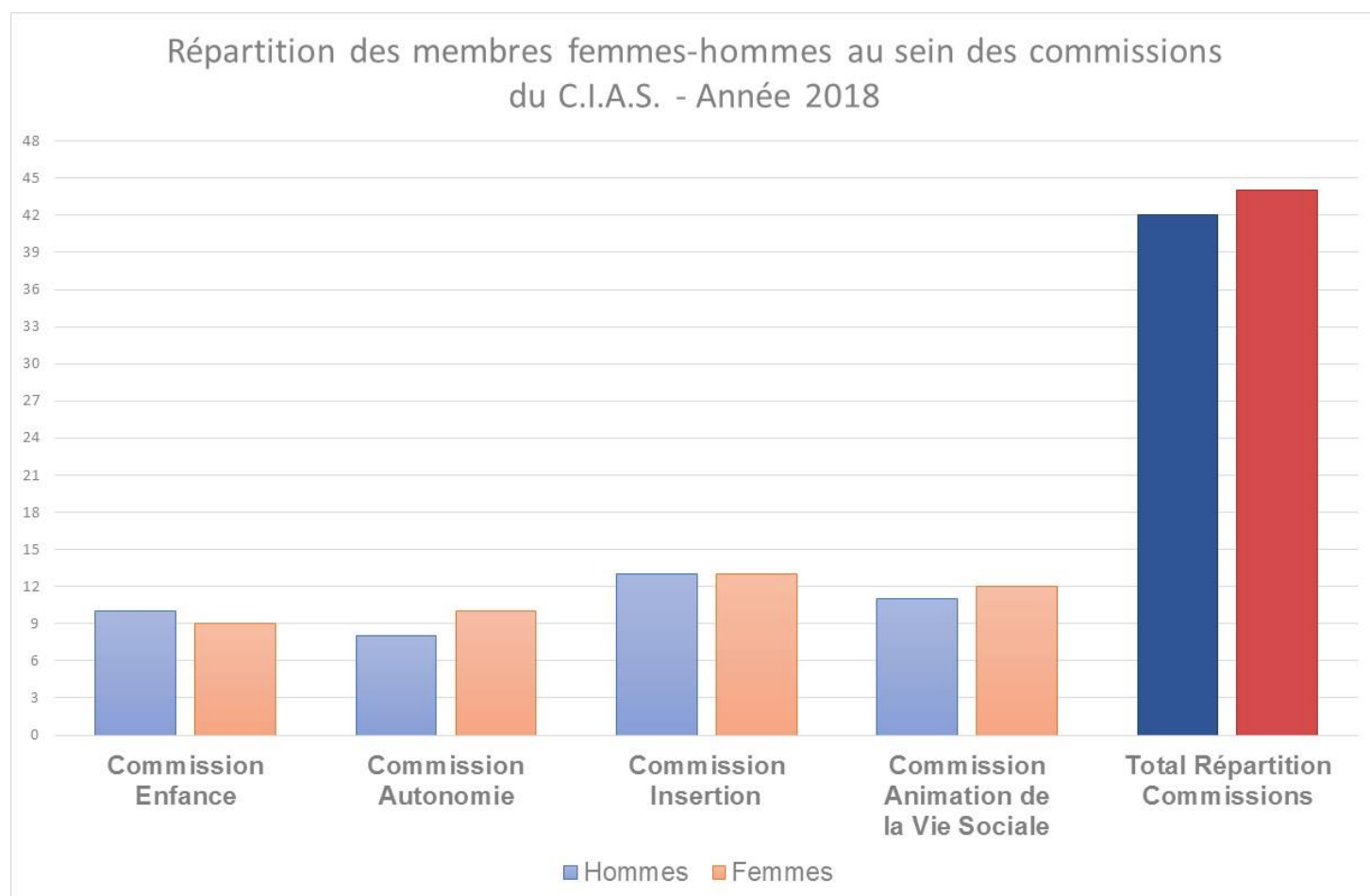
Le conseil d'administration du C.I.A.S. étant composé à 38% de femmes se situe dans cette mouvance d'une croissance de la féminisation dans les instances décisionnelles.

Concernant la part des membres élus, leur nombre est de 11 en incluant le Président. Aussi, si l'on s'en tient aux seuls membres issus du conseil communautaire, hors le Président qui est, de droit, Président du C.I.A.S., les administrateurs élus sont en nombre égal entre les femmes et les hommes (5 femmes et 5 hommes).

La disparité constatée sur le nombre total des membres, 13 hommes et 8 femmes, est donc liée à celle qui se retrouve au sein des membres de la société civile qui ne compte que 3 femmes pour 7 hommes. Cependant, chaque association nommée étant libre de proposer son représentant, l'explication de cette disparité ne peut être fournie par le C.I.A.S. qui a pour seule obligation de s'assurer de la représentation des 4 secteurs associatifs prescrits par la loi.

Répartition des membres femmes-hommes au sein des Commissions du C.I.A.S.

	Commissions du Centre Intercommunal d'Action Sociale					
	Commission Enfance	Commission Autonomie	Commission Insertion	Commission Animation de la Vie Sociale	Total Répartition Commissions	
					En Nb	En %
Hommes	10	8	13	11	42	48,84
Femmes	9	10	13	12	44	51,16
Total	19	18	26	23	86	100%



Au sein des commissions du C.I.A.S., on constate une quasi parité parfaite. Ainsi, sur l'ensemble des 4 commissions, on comptabilise 44 femmes pour 42 hommes. La commission insertion compte 26 membres répartis à part égale entre les femmes et les hommes. Concernant les 3 autres commissions, l'écart entre le nombre de membres féminins et le nombre de membres masculins est situé entre 1 et 2 (commission autonomie), principalement en faveur des femmes.

Ainsi, en dehors de la part des membres du conseil d'administration issu de la société civile, les instances décisionnelles au sein du C.I.A.S. sont quasi également représentées entre les femmes et les hommes.

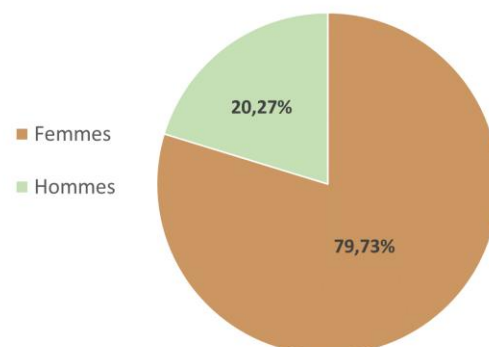
Ce constat peut peut-être s'expliquer par le fait que le domaine social attire, de longue date, les femmes qui sont sensibles à ces problématiques touchant à la famille, à l'entraide intergénérationnelle, à la prise en compte des personnes âgées et handicapées. S'engageant ainsi davantage dans les structures relevant de l'action sociale, elles y sont mieux représentées, y compris dans les instances de direction.

Au sein de la résidence autonomie Serge DESSON : profil des résidents

	Femmes	Hommes	Total
En nombre	59	15	74
En pourcentage	79,73%	20,27%	100%

Les résidents sont très majoritairement des femmes ce qui peut s'expliquer au regard des données de l'INSEE qui établit qu'en 2017 l'espérance de vie des femmes est de 85,3 ans et 79,5 ans pour les hommes.

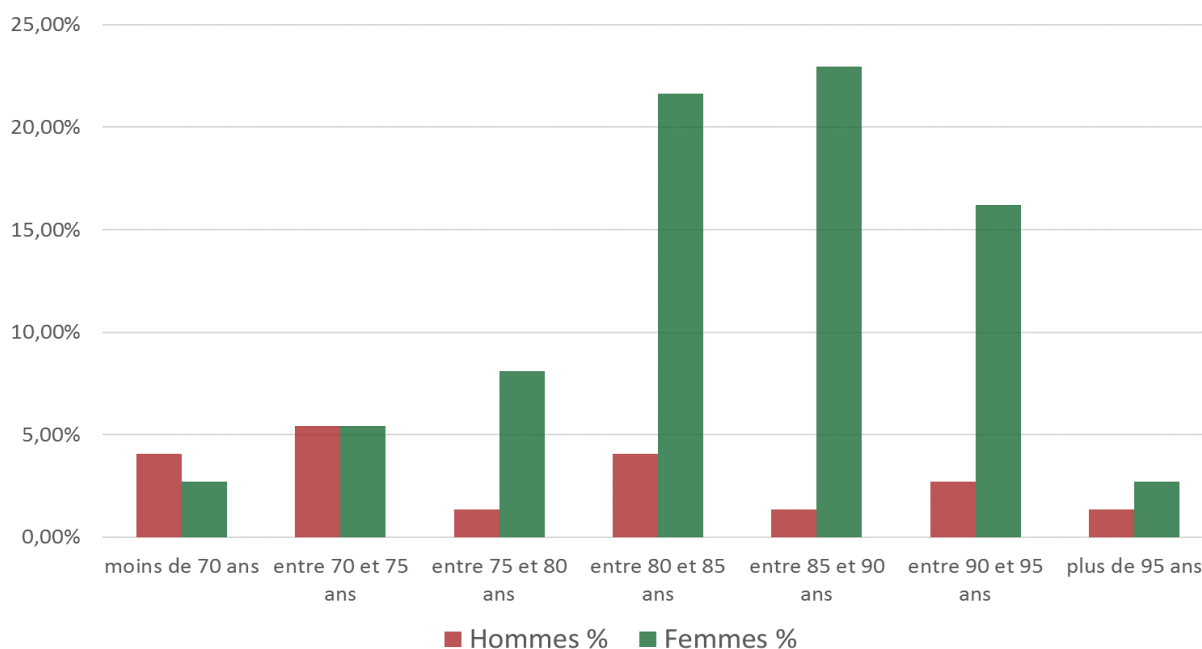
Répartition des résidents femmes-hommes au sein de la résidence Serge Desson - Année 2018



Le tableau ci-après vient à l'appui de cette observation puisque les écarts les plus importants en nombre de résidents hommes-femmes se concentrent sur les tranches 80-85 ans jusqu'à la tranche 90-95 ans.

Tranches d'âge	Hommes		Femmes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Moins de 70 ans	3	4,05%	2	2,70%	5	6,76%
Entre 70 et 75 ans	4	5,41%	4	5,41%	8	10,81%
Entre 75 et 80 ans	1	1,35%	6	8,11%	7	9,46%
Entre 80 et 85 ans	3	4,05%	16	21,62%	19	25,68%
Entre 85 et 90 ans	1	1,35%	17	22,97%	18	24,32%
Entre 90 et 95 ans	2	2,70%	12	16,22%	14	18,92%
Plus de 95 ans	1	1,35%	2	2,70%	3	4,05%
Total	15	20,27%	59	79,73%	74	100%

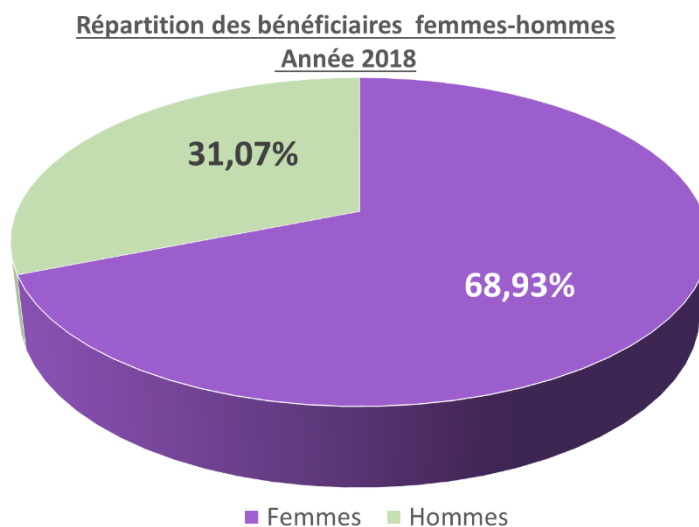
Répartition des résidents femmes-hommes par tranches d'âge
Année 2018



Au sein du service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile : profil des bénéficiaires

Ce service du Pôle Autonomie répondant lui aussi aux besoins et attentes d'un public âgé, il présente donc le même constat que celui évoqué précédemment pour la résidence autonomie.

Ainsi, le nombre de bénéficiaires faisant appel au S.A.A.D est très majoritairement composé de femmes soit 284 (68,93%) pour seulement 128 bénéficiaires masculins (31,07%).



De même la répartition par tranches d'âge révèle une disparité croissante avec un pic sur les tranches 80-85 ans, 85-90 ans et 90-95 ans, qui fait écho à ce même constat sur la résidence autonomie.

Répartition des bénéficiaires femmes-hommes par tranches d'âge au sein du SAAD - Année 2018

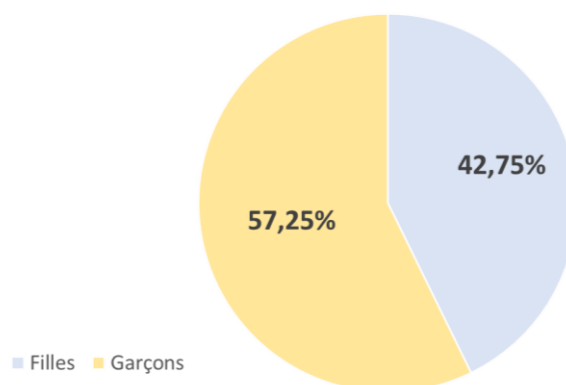


Au sein du service Enfance Jeunesse

Au niveau de la jeune génération, l'équilibre est davantage de mise avec seulement 14,5% d'écart constaté entre le nombre de filles et de garçons accueillis en 2018 au sein du pôle enfance jeunesse, toutes structures confondues.

On note cependant une petite augmentation de cet écart fille-garçons qui, en 2017, était de 13%.

Répartition filles-garçons au sein des structures du pôle
Enfance Jeunesse - Année 2018



Nombre de filles et garçons accueillis en 2018 - toutes structures confondues

	Filles	Garçons	Total
En nombre	767	1 027	1 794
En pourcentage	42,75%	57,25%	100%

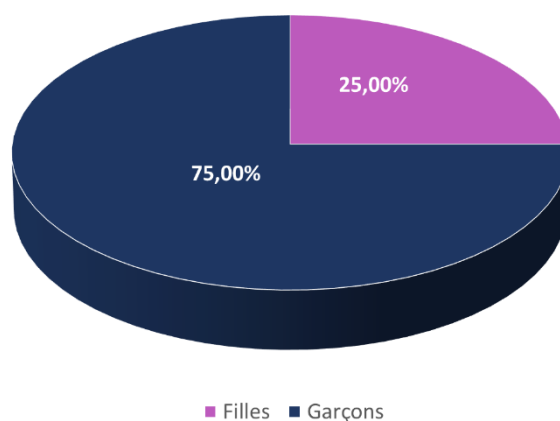
La petite enfance

Néanmoins, si l'on considère une analyse plus fine, certaines disparités apparaissent, particulièrement dans le secteur de la petite enfance. Ainsi, les établissements d'accueil de jeunes enfants (E.A.J.E.) comptabilisent 75% de garçons pour 25% de filles.

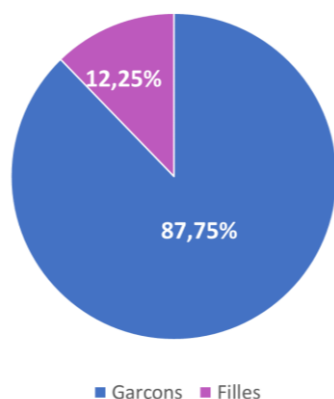
Ce résultat est principalement lié aux enfants accueillis au sein du Multi-Accueil, sur l'année 2018, soit 43 garçons pour 6 filles.

Au niveau de la Micro-Crèche de Goupil-Othon, on enregistre quasiment autant de filles (12) que de garçons (11) accueillis en 2018.

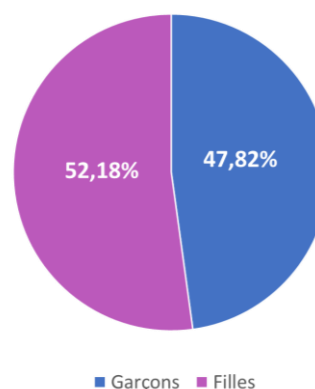
Répartition filles-garçons dans les E.A.J.E.
Année 2018



Répartition filles-garçons au sein du Multi-Accueil
Année 2018



Répartition filles-garçons au sein de la Micro-Crèche
de Goupil-Othon - Année 2018



L'enfance

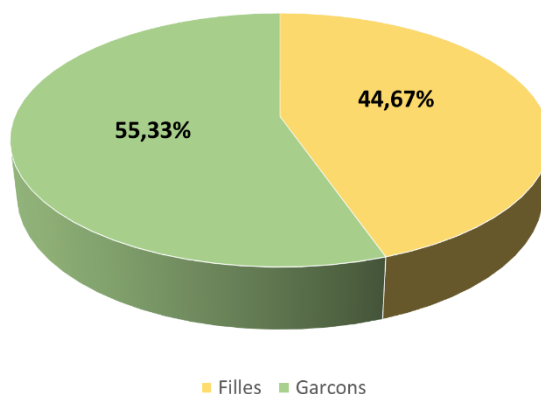
Les Accueils de Loisirs Sans Hébergement (A.L.S.H.) sont mieux répartis avec, sur l'ensemble des structures, 857 garçons accueillis en 2018 pour 692 filles, soit respectivement 55,33% et 44,67%.

Cet écart en faveur des garçons peut se lier à la tendance nationale des naissances.

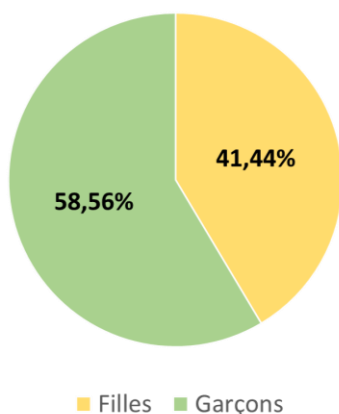
En effet, entre 2007 et 2017 le pourcentage de naissances de garçons est supérieur de quasiment 5% en moyenne à celui des filles.

En détaillant par secteur, les A.L.S.H. de Brionne (Harcourt, Neuville sur Authou et Saint Eloi de Fourques) et Beaumont (Beaumont-le-Roger, Serquigny, Nassandres sur Risle) reflètent la tendance générale de la répartition au sein des A.L.S.H. avec, pour le secteur de Brionne 58,56% de garçons accueillis pour 41,44% de filles et, pour le secteur de Beaumont, 51,68% de garçons pour 48,32% de filles.

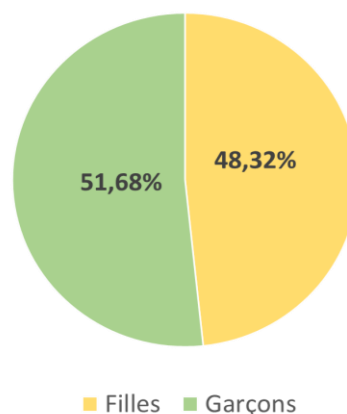
Répartition filles-garçons au sein des A.L.S.H.
Année 2018



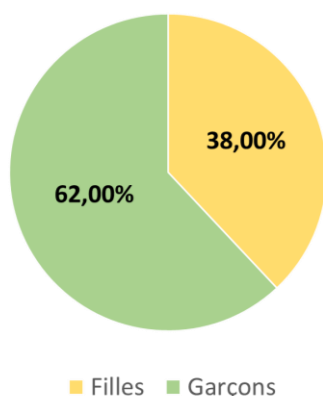
Répartition filles-garçons au sein des A.L.S.H.
du secteur de Brionne - Année 2018



Répartition filles-garçons au sein des A.L.S.H.
du secteur de Beaumont - Année 2018



Répartition filles-garçons au sein des A.L.S.H.
du secteur de Broglie - Année 2018

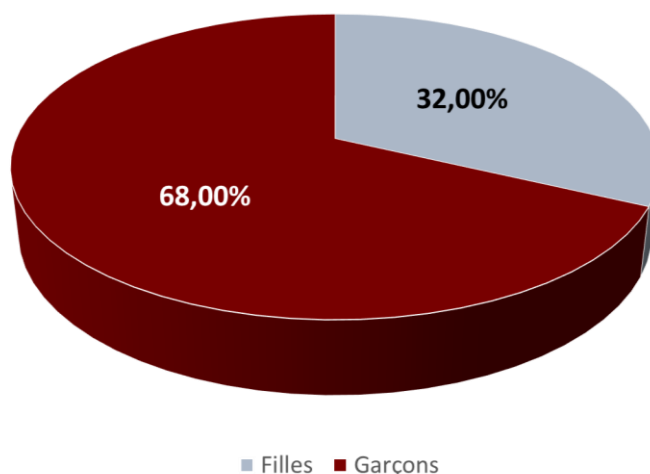


Le secteur de Broglie, quant à lui, enregistre une disparité notable avec, pour l'A.L.S.H. de la Trinité de Réville, 62% de garçons accueillis en 2018 pour 38% de filles.

La jeunesse

Les pôles adolescents, sur l'ensemble du territoire, accueillent majoritairement des garçons (147 soit 68%) pour seulement 32% de filles (68).

Répartition filles-garçons au sein des pôles adolescents
Année 2018

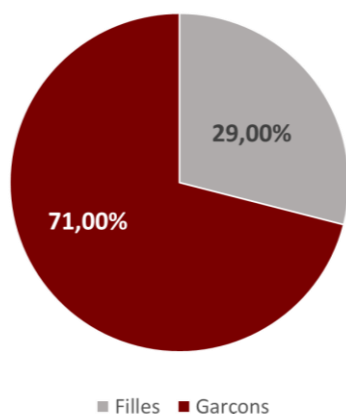


Cette disparité se retrouve principalement sur le secteur de Beaumont, qui répond en cela à la même observation concernant la petite enfance qui pointait un écart important entre le nombre de garçons accueillis au multi-accueil (59,72%) et le nombre de filles (8,33%).

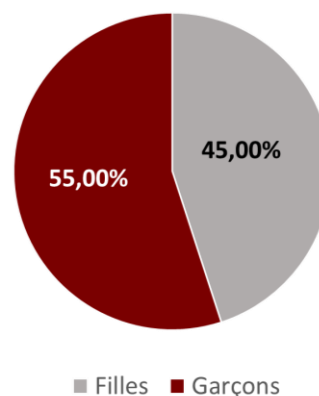
Les pôles adolescents du secteur de Beaumont (Beaumont-le-Roger, Nassandres sur Risle, Serquigny) mettent davantage en exergue cette distinction avec 71% de garçons pour 29% de filles fréquentant ces structures.

Le secteur de Brionne est, quant à lui, mieux équilibré avec 55% de garçons accueillis pour 45% de filles.

Répartition filles-garçons au sein des pôles adolescents
du secteur de Beaumont - Année 2018



Répartition filles-garçons au sein des pôles adolescents
du secteur de Brionne - Année 2018



L'enfance jeunesse en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Avec 3 358 enfants accueillis en 2018 au sein des différentes structures du pôle enfance jeunesse, ce service du Centre Intercommunal d'Action Sociale est un véritable vecteur en faveur de l'égalité femmes-hommes en offrant une pléthore de modes de garde pour répondre à tous les besoins, du dépannage d'urgence à la garde permanente en passant par des temps d'accueil ponctuels.

Les contraintes de garde étant ainsi moins pesantes voire abrogées, le C.I.A.S. permet aux parents du territoire de l'Intercom Bernay Terres de Normandie, hommes ou femmes, d'accéder plus facilement à l'emploi quand d'autres freins ne s'y opposent pas (mobilité, formation manquante ou insuffisante...), notamment en permettant l'accès des places en crèches en fonction des besoins et non exclusivement en lien avec la commune de résidence.

C'est dans ce contexte que le pôle enfance jeunesse a rejoint le dispositif « Ma cigogne » qui a été lancé en 2016 par Pôle emploi en vue de permettre aux parents demandeurs d'emploi de trouver une place de garde d'enfants pour réaliser leurs démarches de recherche d'emploi.

Également, des dispositions tarifaires ont été prises en faveur des pompiers volontaires et des assistants familiaux via la délibération n°D053/2017 « *Accueils Collectifs de Mineurs – Tarif spécifique pour l'accueil des enfants des pompiers volontaires placés en astreinte et pour l'accueil des enfants placés auprès d'assistants familiaux* ».

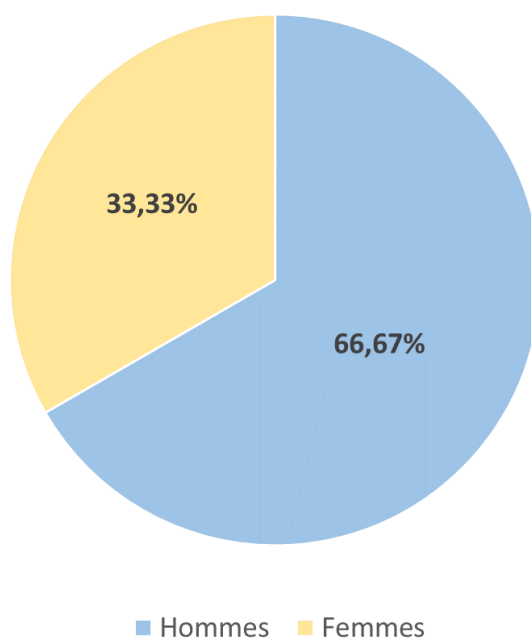
Ainsi, les pompiers volontaires placés en astreinte bénéficient de la gratuité de la participation familiale ; seul le repas reste à la charge des parents.

Au sein du chantier d'insertion

Le chantier d'insertion témoigne d'une disparité importante avec :

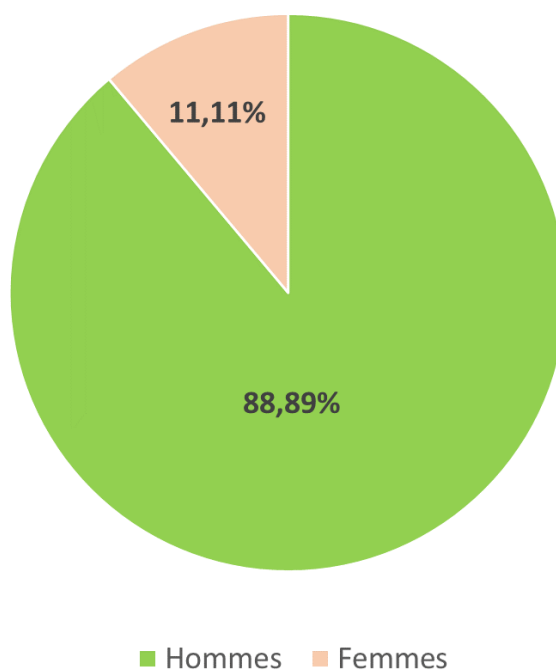
- Au niveau de l'équipe d'encadrants : 1 femme et 2 hommes

Répartition femmes-hommes de l'équipe d'encadrants
du chantier d'insertion - Année 2018



- Au niveau des salariés : 2 femmes et 16 hommes sur l'année 2018

Répartition femmes-hommes des salariés du chantier d'insertion
Année 2018



Au sein de l'espace de vie sociale

Part des femmes et des hommes ayant fréquenté l'espace de vie sociale au cours de l'année 2018

	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>	<i>Personne morale</i>	<i>Non renseigné</i>	<i>Total</i>
<u>En nombre</u>	1 188	2 443	822	605	5 508
<u>En pourcentage</u>	23 %	48 %	6 %	12 %	100%

Part des femmes et des hommes ayant participé aux animations de l'espace de vie sociale au cours de l'année 2018

	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>	<i>Non renseigné</i>	<i>Total</i>
<u>En nombre</u>	601	1 056	65	1 722
<u>En pourcentage</u>	34 %	61 %	5 %	100 %

Part des femmes et des hommes dans les effectifs

Les agents du pôle animation de la vie sociale sont, pour les titulaires, exclusivement des femmes.

Cependant, en mai 2018, un homme a été accueilli en stage sur un poste à dominante féminine : l'accueil et le secrétariat.

Par ailleurs, depuis octobre 2018, un homme est venu renforcer les effectifs dans le cadre d'un service civique en tant que médiateur numérique.

On retrouve dans ces données la tendance générale au sein du C.I.A.S. qui, de par ses compétences et ses corps de métiers, est historiquement dominé par la gent féminine. Ainsi, l'espace de vie sociale est fréquenté, à 48% par des femmes, avec un pic conséquent sur les activités qui est de 61%.

Cependant, la vocation sociale du C.I.A.S. ne peut expliquer à elle seule cette disparité de fréquentation entre les hommes et les femmes et d'autres éléments seraient à prendre en ligne de compte pour tenter une explication au plus juste des phénomènes sociétaux.

VOLET TERRITORIAL

Partie 3 :

Les politiques d'égalité menées sur le Territoire

L'égalité femmes-hommes est une politique qui nécessite du temps et donc un engagement sur le long terme. La prise de conscience initiale nécessite elle-même un long processus. Il y a un temps pour comprendre, un temps pour obtenir une légitimité, puis un temps pour que nos services s'approprient le sujet et proposent de nouvelles actions.

Une fois ce premier rapport établi, il nous sera plus facile de l'enrichir année après année. Le travail le plus conséquent est fait lors de ce premier rapport, il n'y aura plus qu'à l'actualiser.

Il nous a paru pertinent de nous doter de données sexuées pour identifier les spécificités propres de notre territoire en matière d'inégalités.

Il est impossible d'évaluer une politique à l'aune de l'égalité sans définir quelques indicateurs sexués qui vont nous permettre de mesurer les progrès accomplis.

Pour définir des orientations, il faut documenter les inégalités, et donc réaliser un diagnostic en interne à la collectivité (EPCI) mais aussi sur le territoire.

Lors de ce diagnostic, l'analyse des données quantitatives et qualitatives vont nous permettre de mesurer les inégalités femmes-hommes sur le territoire. Le plan d'action permet de passer du constat aux pistes d'actions.

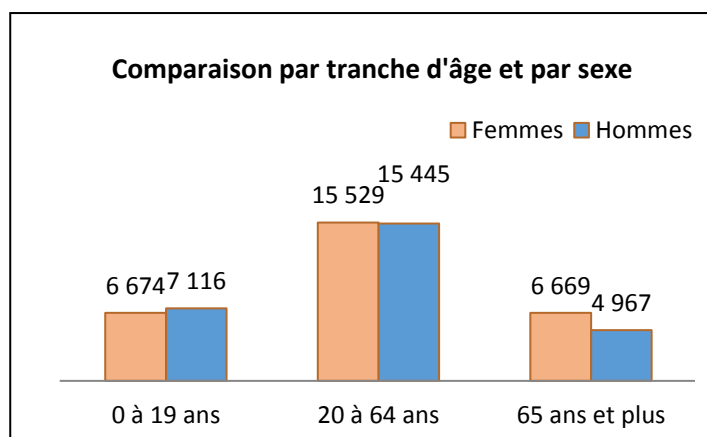
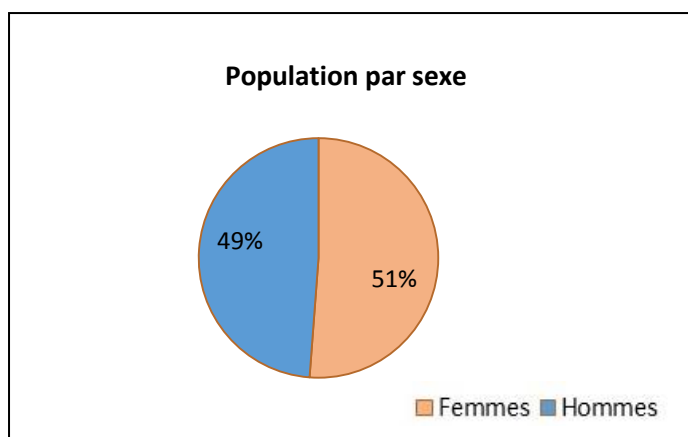
Pour évaluer les actions déjà menées ou à venir il est nécessaire de produire et renseigner régulièrement des indicateurs sexués, qui viendront eux-mêmes abonder le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Ce diagnostic permettra de définir quelles actions déjà menées sont pertinentes ou non et il permettra également de définir un plan d'actions en matière d'égalité femmes-hommes.

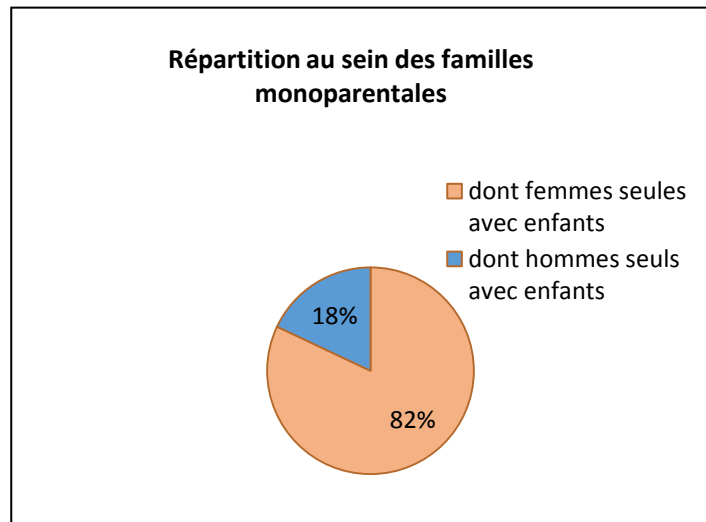
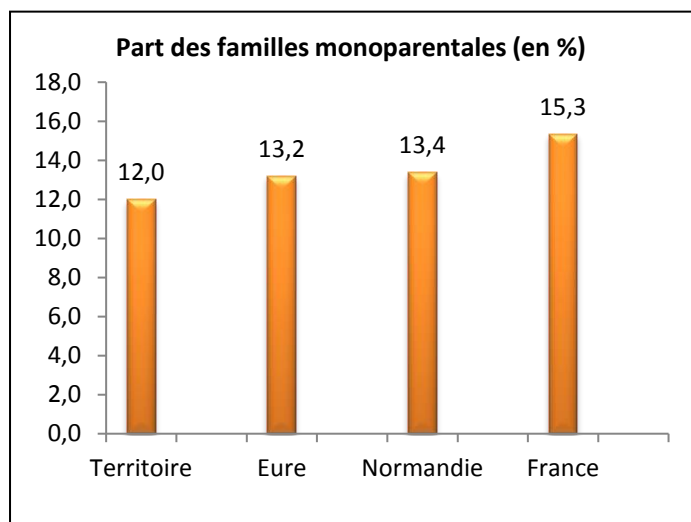
I - Données sexuées sur le territoire de l'Intercom Bernay Terres de Normandie

(Source INSEE, RP2014 Exploitation principale, géographie au 01/01/2016)

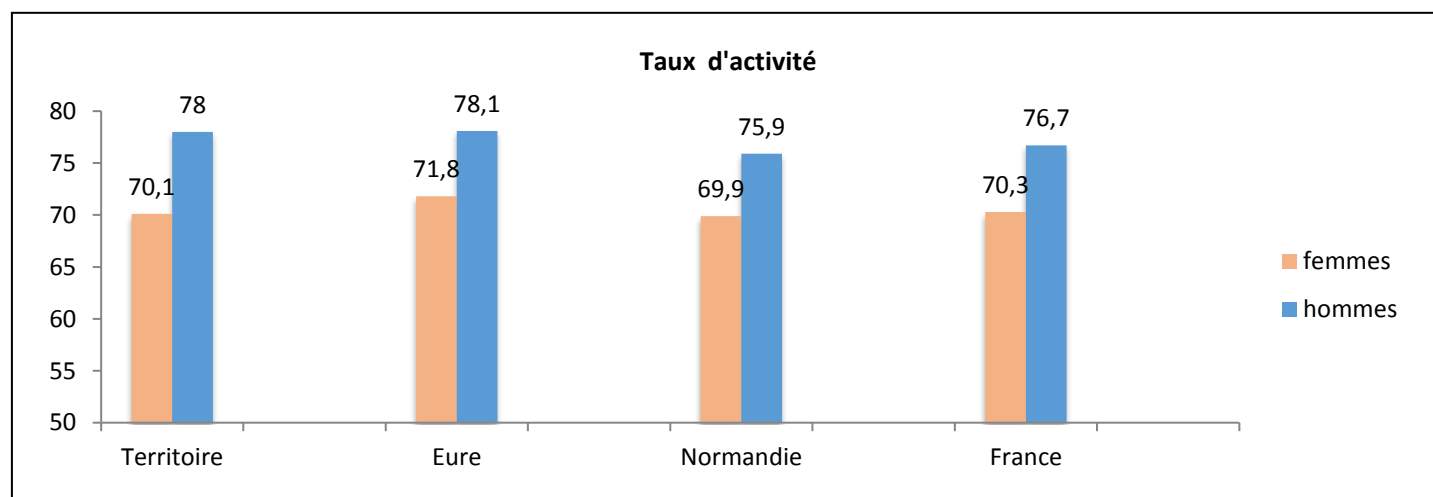
Population par sexe et tranche d'âge



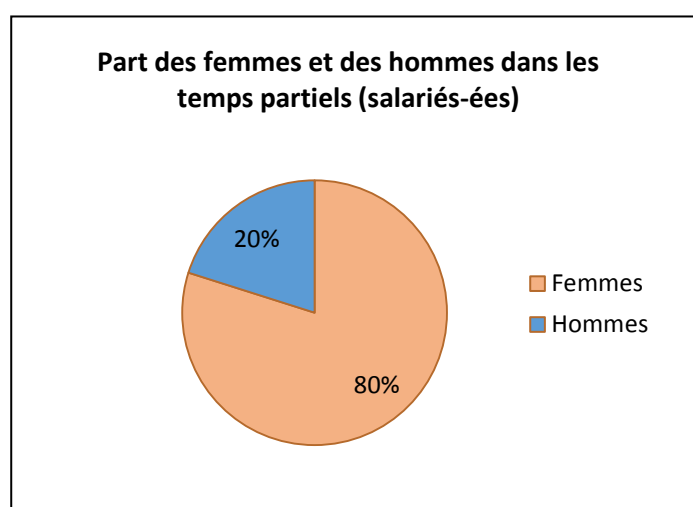
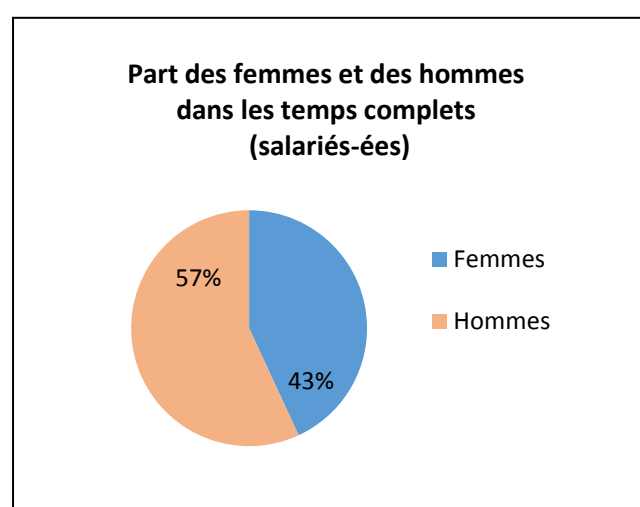
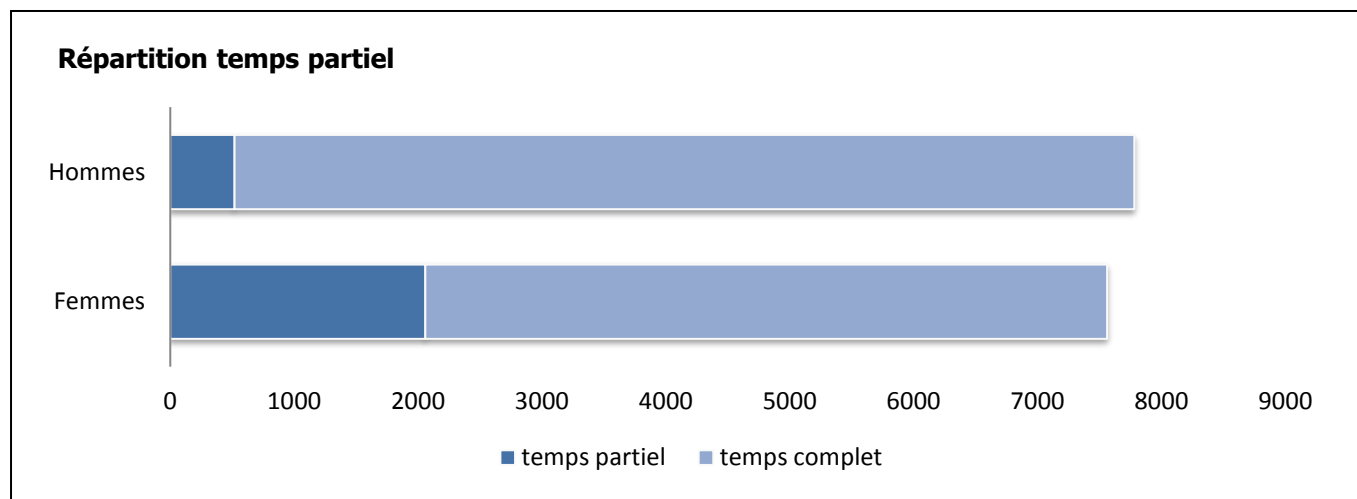
Familles monoparentales



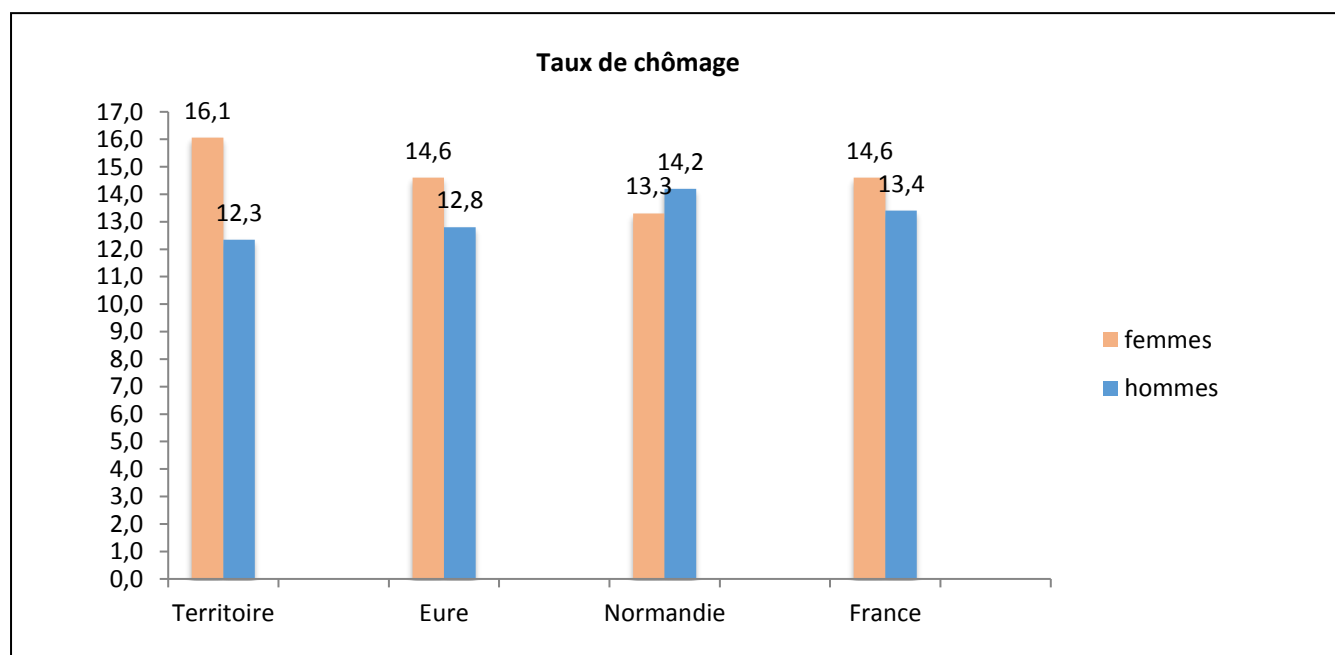
Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire (15 ans à 64 ans)

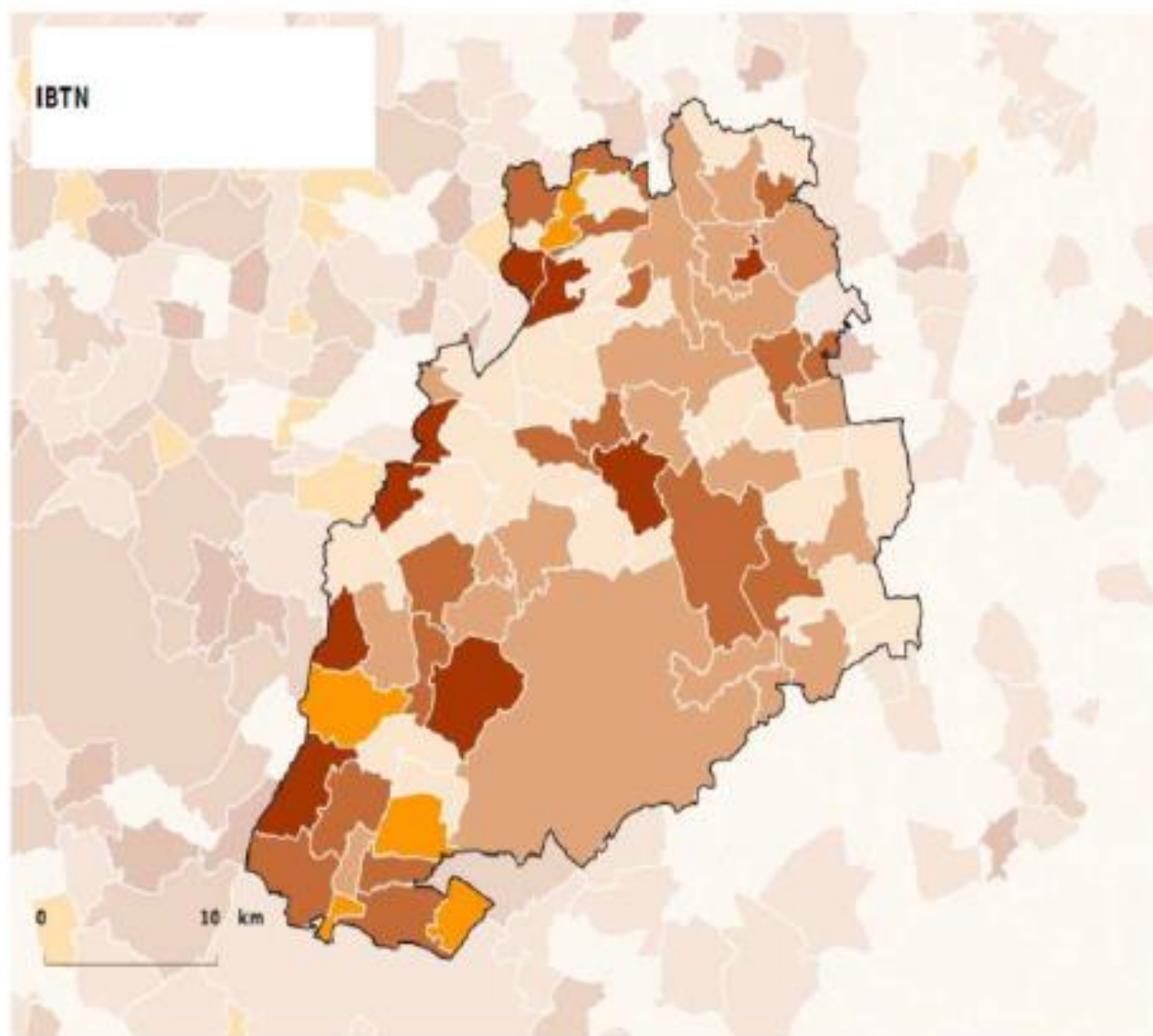


Répartition du temps partiel chez les salariés-ées



Taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire (15 ans à 64 ans)



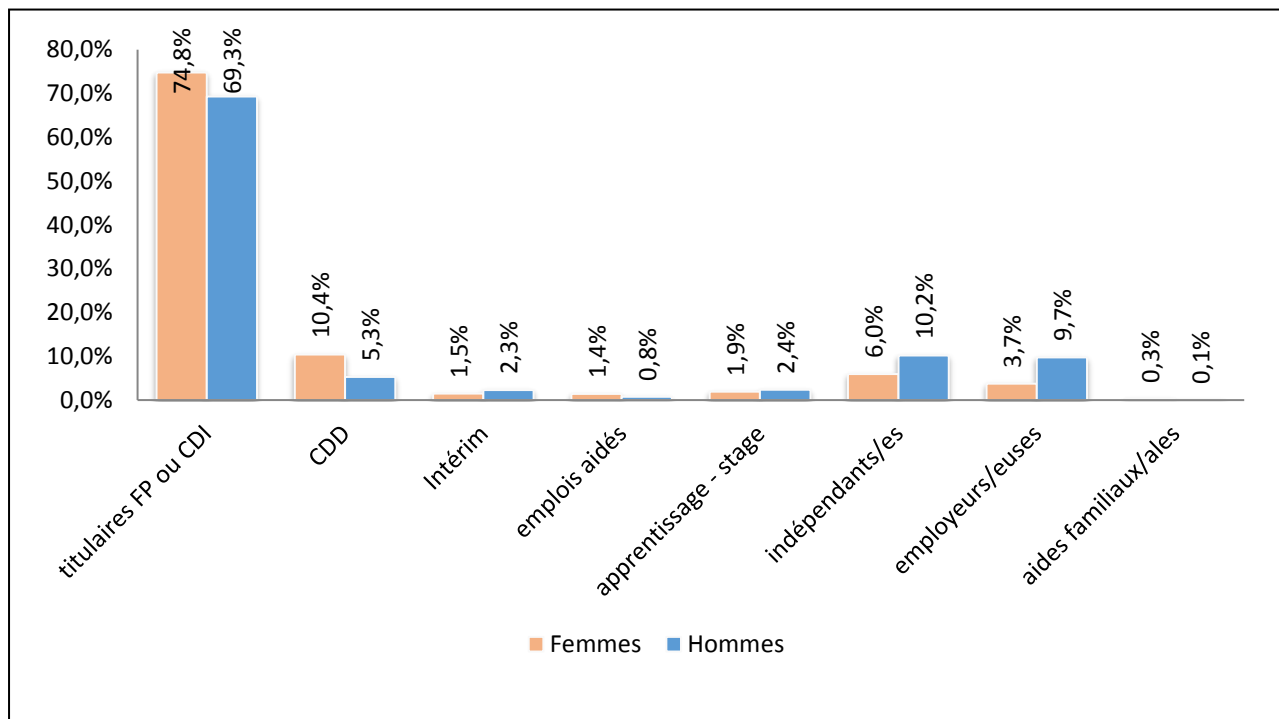


Part des femmes salariées à temps partiel

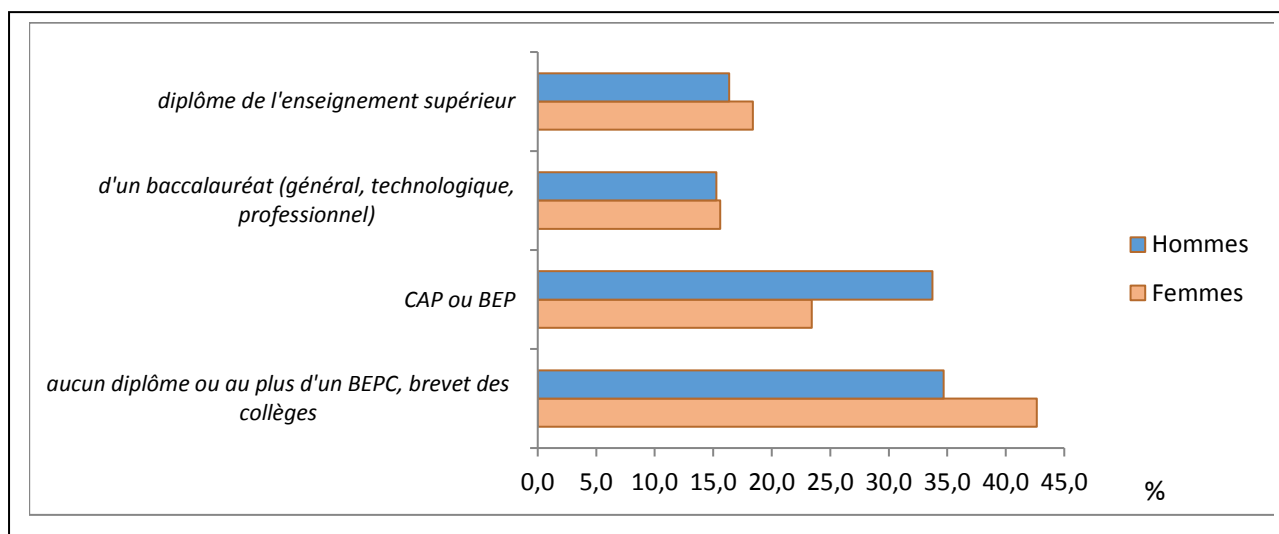


Source : INSEE RGP 2015

Statut et conditions d'emploi



Diplômes



II – Le C.I.A.S., vers une intégration progressive des hommes dans un univers à dominante féminine

Le rapport 2017 du C.I.A.S. sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes se concluait ainsi :

Il importe que chaque femme, homme, fille et garçon puisse déployer l'ensemble de ses potentialités en toute liberté. La psychologie de l'enfant et la psychosociologie nous apprennent que l'égalité s'apprend dès le plus jeune âge. Intervenir tôt auprès de la petite enfance permet d'anticiper et d'agir sur des attitudes précoces, potentiellement discriminantes, notamment en matière de sexisme.

Les professionnel-le-s de la petite enfance jouent un rôle quant aux stéréotypes de genre, qui sont des idées implicitement véhiculées par la société, sur ce qui est attendu d'une fille ou d'un garçon. C'est dans ce cadre que des agents demandent des formations spécifiques organisées par le CNFPT, comme : Question du genre dans la petite enfance, plus d'égalité filles et garçons.

De nombreux progrès ont été faits depuis la loi de 1907 qui accordait aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire mais le vrai changement viendra de la nouvelle génération qui n'est pas encore conditionnée aux stéréotypes de genres. Il appartient cependant aux hommes et femmes d'aujourd'hui de les guider dans cette voie de l'égalité pour tous.

Le C.I.A.S. peut agir dans le cadre de sa compétence « action sociale » qui lui permet notamment de déployer des services dans le domaine de la petite enfance.

Ainsi, au sein des structures Enfance-Jeunesse, l'enjeu de la mixité des équipes de professionnels est clairement identifié, voire formalisé au sein de certains projets. En effet, en plus de la mixité des formations professionnelles, cela permet de mieux s'adapter aux différentes sensibilités des publics accueillis. Dans cette optique, il faut noter que le C.I.A.S. a créé un poste de « référent parentalité » depuis mai 2018 ; ceci afin de permettre une approche globale des questions relatives à la parentalité en intégrant cet enjeu de travailler sur certains stéréotypes et comportements encore bien ancrés.

Il faut également noter que le C.I.A.S. a recruté un nouveau directeur de crèche sur le site de Beaumont-le-Roger depuis juillet 2018. Auparavant, l'équipe de professionnels dans cette structure était uniquement féminine.

Pour rappel, en 2016, lors de la conception du projet social du Lieu d'Accueil Enfants Parents (L.A.E.P.) - site de Beaumont, l'objectif de mixité au sein de l'équipe d'accueillant avait été formalisé au sein du projet afin de faciliter l'accueil des pères. En effet, ces structures situées dans le champ de la petite enfance sont souvent marquées par une fréquentation très faible des pères. Or, elles s'adressent bien évidemment autant aux femmes qu'aux hommes.

Sur l'année 2018, 3 accueillants sont intervenus (1 femme, 2 hommes). Le fait que l'intégration des pères soit facilitée grâce à cette mixité est désormais ancré dans les pratiques et même verbalisé par les parents eux-mêmes. En 2018, un accueillant homme a quitté la collectivité. Le recrutement a permis de recruter un homme pour le remplacer et ainsi préserver cette mixité.

Aussi, les échanges avec les parents qui ont fréquenté le L.A.E.P. ont permis de mettre en avant des réflexions sur les marqueurs sociaux et culturels qui sont à l'origine d'une forte féminisation du champ de l'enfance. De ces échanges sont nés différents projets dont, par exemple, la mise en place en décembre 2018 d'un « café des papas ». Cette action est soutenue et labellisée par le Réseau d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents (REAPP 27). 3 pères ont participé à la première séance et ont souhaité poursuivre leur engagement dans ce projet pour 2019. D'autres pères se sont déclarés intéressés pour rejoindre le groupe.

En 2018 a également été initié un partenariat avec l'association Préhandys276. Le constat suivant est partagé avec l'association : lorsqu'une famille est concernée par un handicap chez un enfant, c'est plutôt la mère qui a tendance à s'investir le plus auprès des différents interlocuteurs s'agissant

du suivi de l'enfant (M.D.P.H., professionnels de santé, autres partenaires). Cette observation générale s'est confirmée lors de l'organisation d'une soirée à thème sur les neurodiversités réalisée dans le cadre de la première édition du festival au cœur de la famille. Sur les 78 participants, 72 étaient des femmes. C'est aussi autour de ce constat que se construira un partenariat d'action avec l'association Préhandys à compter de l'année 2019.

L'enfance jeunesse apparaît donc comme un secteur clé par lequel le C.I.A.S. peut agir en faveur d'une meilleure égalité femmes-hommes. Ainsi, comme cela a été évoqué auparavant, la multiplicité des modes de garde, du bébé à l'adolescents, favorise l'accès à l'emploi en agissant sur les contraintes de garde des enfants. Les mères, majoritairement concernées, peuvent donc s'inscrire dans un parcours professionnel continu et être moins dépendantes des parcours « en dents de scie » qui impactent fortement leur rémunération aussi bien dans leur vie active que pour leur retraite.

Le pôle autonomie est, quant à lui, le reflet démographique des données nationales en termes d'espérance de vie qui est plus longue pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, la résidence autonomie et le service d'aide et d'accompagnement à domicile comptabilisent davantage d'usagers féminins, particulièrement pour les 80 ans et plus.

Concernant ses effectifs, le C.I.A.S., comme la plupart des établissements, structures, associations... à vocation sociale, est majoritairement composé de femmes. Ce constat fait écho aux données nationales qui révèlent une grande part de féminisation dans les filières sociale, médico-sociales, administrative et animation.

Seul le chantier d'insertion vient à l'encontre de cette tendance avec une forte proportion d'hommes parmi les salariés dû, en partie, à l'essence même de l'activité. De fait, les candidats étant principalement des hommes, l'équipe encadrante, bien qu'attentive à introduire de la mixité, ne peut parvenir à tendre vers une vraie parité.

Le C.I.A.S. tente donc d'aller à contre-courant de ce phénomène de société bien ancré tendant à inscrire les femmes dans les métiers en rapport avec les enfants, les personnes âgées, l'administratif, reflet de la société d'antan dans laquelle les femmes s'occupaient tout à la fois des enfants et des aïeux au sein de la maison familiale.

Mais changer plusieurs siècles de pratiques n'est pas une mince affaire et les données statistiques, si elles montrent une évolution non négligeable vers une meilleure égalité femmes-hommes, révèlent également que les avancées se font petit à petit.

Chacun peut apporter sa pierre à l'édifice et le C.I.A.S. continuera d'œuvrer dans ce sens, pour l'égalité femmes-hommes mais aussi pour l'égalité de tous en tout point du territoire tel qu'il l'a déjà amorcé lors de l'élaboration de son projet de territoire

Vers une égalité sociale et démocratique : toutes les paroles comptent pour œuvrer en faveur d'un territoire équitable

La co-construction du projet social de territoire, par l'utilisation des outils d'animation participative pour toutes les séances collectives a permis que la participation soit au même niveau pour tous : Président, Vice-Président(e), conseiller (e) communautaire, agent, directeur (trice), conseiller (e) technique, adjoint(e) de direction, assistant (e) sociale, coordinateur (trice), habitant (e) actif (ve) ou retraité (e) ont pu échanger et porter des idées sur un pied d'égalité.

Aucune hiérarchisation des idées, uniquement le principe qu'une idée est égale à une personne : un pas pour supprimer ces stéréotypes qui entravent la marche vers l'égalité...

Ce concept favorise l'échange et les regards croisés, implique et responsabilise tous les participants, chaque savoir-faire et expérience venant enrichir la démarche collective. La démarche participative ne permet-elle pas d'éviter l'enfermement des hommes et des femmes dans des rôles imposés, de façon souvent inconsciente ?

Cependant si le concept d'animation participative a très probablement « gommé » quelques stéréotypes, il n'en reste pas moins encore difficile de faire face à une représentation encore traditionnelle du rôle de la femme dans le monde du travail. Les femmes restent associées aux métiers de l'éducation, de la santé et du social.

Les différents groupes de travail constitués durant le projet social de territoire : comité de pilotage, comité technique et ateliers thématiques sont le reflet de cette représentation du secteur de l'action sociale, soit une moyenne de 35% d'hommes et 65% de femmes.

On notera néanmoins que la représentation des hommes et des femmes au sein des comités de pilotage et technique tend à démontrer que cette représentation traditionnelle s'estompe puisque que l'on peut constater une moyenne de 40% d'hommes et 60% de femmes, le point culminant étant un comité technique qui a atteint une représentation masculine de 45% et féminine de 55%.

Les stéréotypes sont ancrés partout, les inégalités aussi. Dans ce contexte, il n'est pas aisé de transformer un mode de fonctionnement mais prendre conscience de ces inégalités est un premier pas.